



De jacht op spookvacatures

'Alles voor een goede inschrijving'

Spookvacatures: een bekend fenomeen bij werkzoekend Nederland. Reageren op een openstaande betrekking en erachter komen dat deze óf niet bestaat, óf al is ingevuld. Verschillende bureaus in de flexbranche worden ervan beticht deze methode in te zetten om 'goede' inschrijvingen te creëren. Al is de branche niet eensluidend over het bestaan van het verschijnsel.

JORINE DE BRUIN

Op het internet zijn verschillende verhalen over spookvacatures te vinden. Variërend van ervaringen van werklozen tot een artikel in de krant. In het vergaderjaar 2009-2010 van de Tweede Kamer zijn er zelfs Kamervragen over gesteld. Oorzaak hiervan was de UWV-website www.werk.nl. Hierop zouden diverse spookvacatures geplaatst zijn. Eén van de vragen die aan minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) over deze misleidende kwestie gesteld werd, ging over het feit of hij bekend was met de zogenaamde nepvacatures. En dat was hij. Uiteraard wilde de desbetreffende werkgever niemand op het verkeerde spoor

'Je houdt de werkzoekende gewoon een worst voor'

zetten, maar het komt immers ook veelvuldig voor dat werkgevers vacatures bekend maken die niet altijd voor de directe invulling van het personeelsbestand zijn bedoeld, maar juist gericht zijn op de personeelsbehoefte voor de langere termijn. Ook wel de permanente of grijze vacature genoemd. Bedrijven met een groot

personeelsverloop en (uitzend)organisaties hebben een aanhoudende personeelsbehoefte waardoor het bekendmaken of opnemen van een CV bij deze organisaties een effectieve manier van solliciteren is, aldus Donner.

VACATURETEKST VERZINNEN

'Effectief wil ik het zeker niet noemen, want in feite houd je de werkzoekende een worst voor', aldus een oud-medewerker van een grote detacheerder die anoniem wil blijven. 'Als arbeidsadviseuse moest ik verplicht ongeveer tien verschillende vacatures uit mijn branche op eigen naam hebben staan en dat kwam vaak neer op een vacaturetekst verzinnen of gaan kijken wat de concurrent heeft openstaan. En deze teksten vervolgens naar eigen maatstaven herschrijven. Alles voor een goede inschrijving.' Door de diversiteit aan vacatures worden werkzoekenden met verschillende achtergronden aangetrokken. 'Op die manier kan de vijver wel uitgebreid worden, maar helaas wordt de sollicitant wel negen van de tien keer met een kluitje in het riet gestuurd. Als reden moesten wij aangeven dat de vacature plotseling

was ingetrokken of dat er al iemand anders ver in de procedure was. Ook werd aan de werkzoekende beloofd dat hij of zij op minimaal drie vacatures zou worden voorgesteld. Met een beetje geluk lukte dit op één functie.' Klachten zijn er bij de detacheerder niet over geweest. 'Je kunt als werkzoekende vaak niet achterhalen of de vacature echt is vervuld of dat het om een spookvacature gaat. En dat is teleurstellend.'

Een herkenbaar verhaal voor een werkzoekende, die ook liever anoniem blijft, bij een detacheringsbureau in het noorden van het land. 'Al een tijdje was ik op zoek naar een geschikte vacature en toen ik online een leuke functie tegenkwam, reageerde ik dan ook meteen. Ik mailde mijn CV en belde er direct achteraan of ik eigenlijk nog wel kón reageren. Dat was dus niet het geval, want de functie bleek inmiddels al een tijdje vervuld te zijn. Als reden werd gegeven dat ze vergeten waren de functie te verwijderen van het internet. Ik was met stomheid geslagen en kreeg ter plekke wel een aantal andere vacatures aangeboden die totaal niet bij mijn CV pasten. Later zag ik dat er bij de desbetreffende vacature überhaupt geen plaatsings- of sluitingsdatum vermeld stond. En een maand later stond deze



ILLUSTRATIE: PETRA KWAADGRAS



functie nog steeds op de website. Ik kijk dus voortaan wel uit en controleer dubbel of de vacature wel echt bestaat of bestaat heeft.'

GRIJZE VACATURE

'Dit is volstrekt onfatsoenlijk', aldus zelfstandig adviseur binnen de arbeidsmarkt Marc Drees. Al meerdere keren bracht hij het onderwerp spookvacatures onder de aandacht, waaronder via zijn website. Hij kreeg destijds een klacht binnen over snel ingevulde vacatures en plaatste hier een blog over op recruitmentmatters.nl. Hierop kwamen al snel reacties van werkzoekenden die zich volledig in het verhaal konden vinden.

Drees: 'Er zijn in de praktijk twee redenen te noemen waarom er met spookvacatures gewerkt wordt. Als eerste wordt er gehengeld naar CV's met vacatures die op dat moment in het geheel niet bestaan en waarvan evenmin duidelijk is of deze functies überhaupt beschikbaar komen. Men is simpelweg bezig de eigen database te vullen met waardevolle kandida-

'Men is simpelweg bezig de eigen database te vullen met waardevolle kandidaten'

ten. Dit is pure misleiding.' In de tweede reden kan Drees zich beter vinden. 'Dit gaat dan om de altijd vervulbare functies: de grijze vacature. Dit is met name een praktijk onder uitzenders voor functies waar men zeer regelmatig aanvragen voor binnen krijgt.' Wel benadrukt Drees dat je dit aan de werkzoekende duidelijk moet maken. 'Vermeld het bijvoorbeeld groot erbij in de vacaturetekst of raamhanger. Wees eerlijk. Misschien zijn er immers wel sollicitanten die er geen probleem mee hebben om op deze manier in een database terecht te komen. Zo elimineer je de spookvacature.' Hoeveel er daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van spookvacatures, blijft ook voor Drees gissen. 'Er is geen tendens dat het meer of juist minder plaatsvindt. Dat komt ook doordat het lang niet altijd aange-toond kan worden. Mijns inziens is het belangrijk om de moeite te nemen een klacht hierover in te dienen, mocht je een spookvacature aantref-

fen. Maak het zichtbaar. Wat er nu gebeurt is misleiding. Als werkzoekende word je gewoon in de val gelokt en bedolven onder andere vacatures.' Wat een goede oplossing volgens Drees zou kunnen zijn, is een afspraak maken onder alle ABU- en NBBU-leden dat er alleen bestaande vacatures geplaatst mogen worden. 'Organisaties die niet aangesloten zijn, zullen helaas alles blijven doen wat God verboden heeft. Hierop kan ik alleen maar aan de werkzoekende vragen: toon het desnoods publiekelijk aan, bijvoorbeeld via internet. Het moet gewoon maar eens afgelopen zijn met deze onzin.'

INTERNETWINKEL

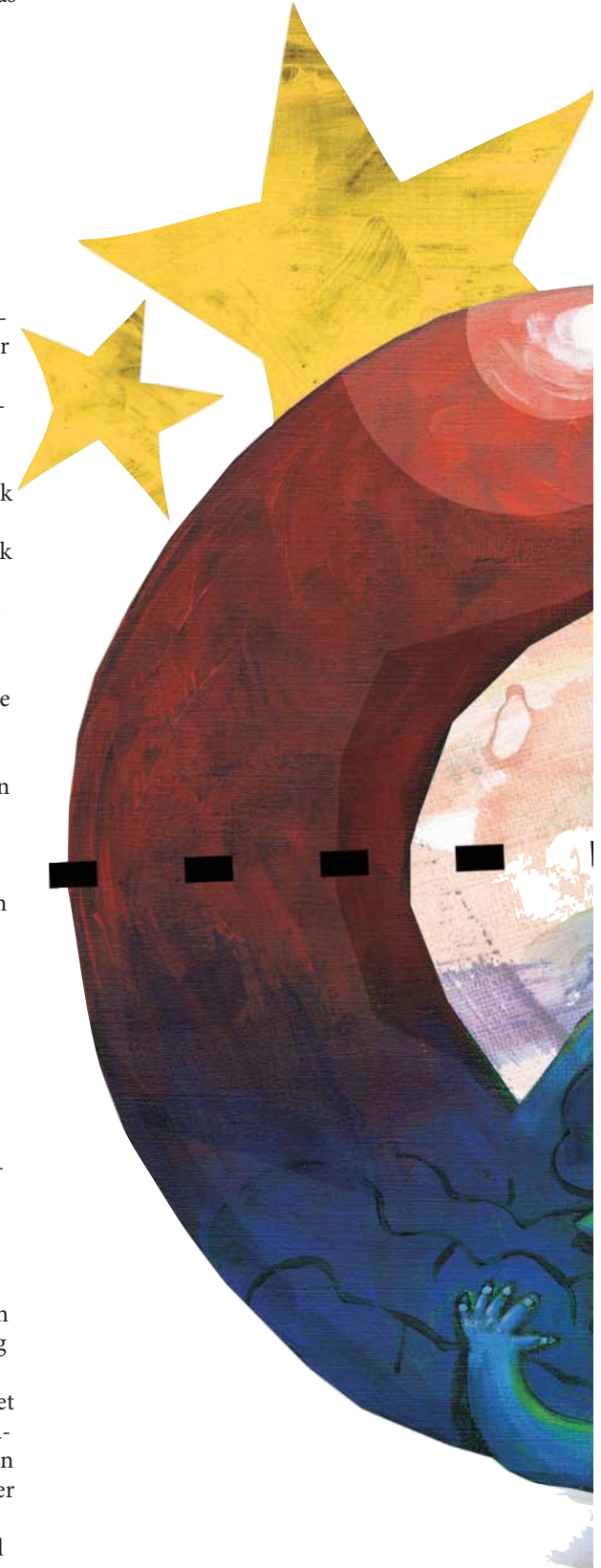
Remco Icke van brancheorganisatie ABU vindt het een lastig in te schatten probleem. 'Ik hoor niet veel over spookvacatures en heb ook geen klachten van leden of uitzendkrachten voorbij zien komen. Het woord probleem dekt dan wat mij betreft ook niet helemaal de lading. Ik merk er weinig van in onze branche.'

Volgens Icke zijn het vaak de grijze vacatures waar de nadruk bij de bureaus op wordt gelegd. 'De markt trekt nu weer aan en vooral de tak industrie en techniek. Hier zitten vaak vacatures bij die moeilijk invulbaar zijn en

waarom zou je daar dan nog niet iemand voor inschrijven? Voor hetzelfde geld komt de functie net die middag of de dag erna open te staan bij de opdrachtgever. De uitzendbranche is net een winkel in werk, net als het internet. Als je daar iets bestelt, heb je het ook pas de volgende dag in huis. En dat kan dus net zo met een vacature gebeuren. Vandaag niet, misschien morgen wel.' Wel vindt Icke dat alle bureaus in de branche de database- en internetvacatures op orde moeten hebben. Inschrijven bij een bureau vergroot altijd je kansen, ook als er nu geen geschikte vacature open staat. 'We werken nu eenmaal in een dynamische sector, waar meer vraag dan aanbod is.' Eventuele sancties laten volgen bij het plaatsen van een niet bestaande vacature, vindt Icke totale onzin. 'Wie zijn wij om aan te geven dat een functie er niet meer is of bestaat. Bovendien herkennen wij ons hier dus helemaal niet in.'

OPEN COMMUNICATIE

Volgens communicatieadviseur Dafna Holtzer kan de NBBU zich als brancheorganisatie ook niet identificeren met het fenomeen spookvacatures. 'Als NBBU willen wij onze leden graag inspireren tot duurzaam ondernemen. Een open en eerlijke communicatie met uitzendkrachten is daar





een belangrijk onderdeel van. Om dit te bereiken, reiken wij onze leden diverse gereedschappen aan, zoals marketingopleidingen en wervingsmethodes. Door op deze manier de branche te ondersteunen, is er voor een fenomeen als spookvacatures geen plaats. Beklag van uitzendkrachten over spookvacatures is ook nooit

binnengekomen bij de helpdesk van de NBBU?

De leden worden niet gecontroleerd op welke vacatures ze open hebben staan. 'Wel letten we erop dat de cao wordt nageleefd, maar vacaturecontrole is hier geen onderdeel van,' geeft Holtzer aan. Waar de NBBU wel voorstander van is, is het plaatsen van de altijd vervulbare vacatures. 'Dit lijkt me een normale procedure en je bedondert er geen uitzendkrachten mee. Het lijkt me eerder een nadeel dat je iemand niet wilt inschrijven omdat er niet direct een functie voor deze persoon open staat, terwijl je weet dat het CV van de kandidaat aansluit bij vacatures die vaak voorkomen. Wees dan

gehanteerd wordt. Het wordt gezien als een manier om mensen binnen te halen, puur commercieel. Erg jammer, want je wekt er alleen maar valse hoop mee.'

HOBBEL NEMEN

Ook bij Netwerken.nl wil men teleurstelling bij de kandidaat voorkomen. 'Bij veel bureaus wordt meestal gewerkt op basis van no cure no pay, met een fee. Vacatures worden vaak overal lukraak geplaatst, ook online, en er wordt driftig meegezocht. Dan is het alleen nog afwachten tot de geschikte kandidaat zich meldt. Helaas is dan vaak óf de functie al ingevuld óf men wil de sollicitant meteen op zoveel mogelijk andere vacatures voorstellen. En dan krijg je inderdaad met spookvacatures te maken,' legt directeur Leon Willemsens uit. 'Wij hebben maar één vacature op tafel liggen en selecteren heel kri-

'We werken in een dynamische sector met meer vraag dan aanbod'

gewoon open en eerlijk naar de sollicitant.' Net als Icke is Holtzer er geen voorstander van om desnoods sancties te laten volgen bij het plaatsen van een niet bestaande vacature. 'We gaan er liever vanuit dat onze leden gebruik maken van eerlijke communicatie en iets als bijvoorbeeld een boete legt hier een negatieve nadruk op. Wij pakken het liever op een positieve manier aan.' Hier sluit Mariëtte Patijn, bestuurder FNV Bondgenoten namens de vakbonden De Unie en CNV Dienstbond, zich eveneens bij aan. 'Ik denk ook niet dat strikte controle hier iets aan zal toevoegen. Het is eerder iets wat valt onder het zelfreinigend vermogen binnen de werkgeversverenigingen. Zij moeten zelf de norm stellen, ze willen immers ook als een fatsoenlijk bedrijf te boek staan.' Bereidheid om de spookvacatures tegen te gaan, is er bij Patijn wel degelijk. 'Natuurlijk willen we de helpende hand bieden om dit fenomeen uit te bannen. Meewerken aan een eventueel convenant is voor ons wel een optie, maar dan dient het initiatief wel vanuit de werkgevers te komen. Een zekere vorm van zelfregulering.' Dat er nog steeds spookvacatures voorkomen, is volgens Patijn erg teleurstellend. 'Het is gewoon te idioot voor woorden. Je wekt hoop bij de werkzoekenden, terwijl de vacature vaak niet eens bestaat. Het is inmiddels zo algemeen bekend geworden, dat het gewoon

tisch de juiste kandidaat hierbij. Matchen ze niet? Dan wijzen we ze af en schrijven ze verder ook niet in. Anders creëer je alleen maar teleurstellingen.' Vacatures worden bij Netwerken nooit in print geplaatst en ook bij online jobboards. Wel verschijnt de functie op de eigen website en diverse sociale media, de vacature moet wel vindbaar zijn. Willemsens: 'Wij benaderen alle kandidaten zelf en geloven niet in een ander model voor ons bedrijf. Veel kandidaten die wij online benaderen moeten eerst wel een hobbel nemen om met ons in zee te gaan omdat ze slechte ervaringen hebben met werving- en selectiebureaus. Want vaak is het zo dat ze gevraagd worden om langs te komen en eenmaal daar blijkt de vacature reeds ingevuld. Ze hoeven bij ons niet langs te komen, want we doen telefonisch de intake en er is een grote kans op een direct gesprek met de klant. Leuren met een CV doen we nooit. Ons uitgangspunt is dan ook dat wij alleen kandidaten benaderen als er een échte vacature is en een échte werkgever.' ✕

